

## Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2003:10

# *Kiireelliset toimenpiteet* **sosiaalityön vahvistamiseksi**

---

Sosiaalityön neuvottelukunta

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ

---

**Helsinki 2003**

# KUVAILULEHTI

<b>Julkaisija</b> Sosiaali- ja terveysministeriö		<b>Julkaisun päivämäärä</b> 25.03.2003	
<b>Tekijät</b> (toimielimestä: toimielimen nimi, puheenjohtaja, sihteeri) Sosiaaliryöön neuvottelukunta Puheenjohtaja: Markku Lehto Varapuheenjohtaja: Vappu Taipale Sihteerit: Salme Kallinen-Kräkin Maisa Maaniittu		<b>Julkaisun laji</b> Työryhmämuistio	
		<b>Toimeksiantaja</b> Sosiaali- ja terveysministeriö	
		<b>Toimielimen asettamispäivä</b> 21.2.2002	
<b>Julkaisun nimi</b> (myös ruotsinkielinen) Kiireelliset toimenpiteet sosiaaliryöön vahvistamiseksi (Brådskande frågor i det sociala arbetet)			
<b>Julkaisun osat</b>			
<b>Tiivistelmä</b>  Valtioneuvosto on asettanut sosiaaliryöön neuvottelukunnan aikavälille 1.3.2002 - 31.12.2005. Neuvottelukunnan tarkoituksena on vahvistaa sosiaaliryötä ja edistää sosiaalialan laaja-alaista kehittämistä. Neuvottelukunnan tehtävänä on: 1) tehdä yhteistyössä eri toimijatahojen kanssa valtakunnallinen toimenpidesuunnitelma sosiaaliryöön aseman vahvistamiseksi ja huolehtia osaltaan suunnitelman toteutumisesta, 2) seurata ja arvioida kehitystä sosiaaliryössä ja sosiaalialalla sekä tehdä kehittämisehdotuksia ja 3) vahvistaa sosiaalista turvallisuutta ja hyvinvointia edistävää yhteistyötä eri hallinnonalojen, järjestöjen ja muiden tahojen kesken. Alkuvaiheessaan neuvottelukunta on keskittynyt kiireellisiin toimenpiteisiin sosiaaliryöön kriisin ratkaisemiseksi. Osa tässä raportissa esitetyistä toimenpiteistä sisältyy myös Kansallisen sosiaalialan kehittämisprojektin toimenpideohjelmaan.  Sosiaaliryöön neuvottelukunnan asettamisen taustalla on kunnissa pitkään jatkunut pula pätevistä sosiaaliryöntekijöistä. Sosiaaliryöntekijäpula ja sosiaaliryöntekijöiden jatkuva vaihtuvuus heikentävät asiakkaiden saaman palvelun laatua ja saatavuutta. Pätevien ryöntekijöiden puuttuminen voi johtaa siihen, etteivät perustuslain tarkoittamat kansalaisten sosiaaliset perusoikeudet toteudu.  Sytä kuntien sosiaaliryöntekijäpulaan ovat heikko palkkaus, puuttuva asiantuntijajohtajuus ja sitä kautta tuen puute käytännön työssä, työn raskaus, asiakasmäärien ylimitoitus ryöntekijää kohti sekä puuttuva täydennys- ja muu ammattitaitoa kehittävä koulutus. Tämän lisäksi monien sosiaalitoimistojen toimintakulttuurit ja työn organisointitavat eivät anna sosiaaliryöntekijöille mahdollisuutta uudistaa työkäytäntöjään ja hyödyntää koulutuksen antamia valmiuksia laaja-alaisesti, mikä osaltaan heikentää akateemisesti koulutettujen sosiaaliryöntekijöiden pysyvyyttä sosiaalitoimistoissa. Kunta ei siis ole säilynyt kilpailukykyisenä työnantajana.  Tässä toimenpideohjelmassa esitetään sosiaaliryöön saatavuuden parantamiseksi sosiaaliryöön saatavuuskriteerien laatimista ja päivitysjärjestelmän luomista. Sosiaaliryöön laadun tueksi esitetään sosiaaliryöntekijöiden mahdollisuutta osallistua täydennyskoulutukseen ja työnohjaukseen. Lisäksi esitetään työn arvioinnin ja johtamisen kehittämistä sekä kiirehdtään sosiaaliryöntekijöiden kelpoisuuslain valmistumista. Muodostamalla sosiaaliryöntekijöiden alueellisia maisterinkoulutusohjelmia ja lisäämällä koulutuksen voimavaroja parannetaan ryöntekijöiden alueellista saatavuutta. Sosiaaliryöön sisältöön, uusiin haasteisiin ja tutkimuksen vahvistamiseen liittyvät kysymykset tullaan ottamaan huomioon neuvottelukunnan jatkotyössä.			
<b>Avainsanat:</b> (asiasanat) Henkilöstö, kehittäminen, neuvottelukunnat, sosiaaliala, sosiaaliryö, sosiaaliryöntekijät			
<b>Muut tiedot</b> www.stm.fi			
<b>Sarjan nimi ja numero</b> Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2003:10		<b>ISSN</b> 1237-0606	<b>ISBN</b> 952-00-1318-0
<b>Kokonaissivumäärä</b> 31	<b>Kieli</b> Suomi	<b>Hinta</b> 10,15 €	<b>Luottamuksellisuus</b> Julkinen
<b>Jakaja</b> Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisumyynti, PL 536, 33101 Tampere, puh. (03) 260 8158 ja (03) 260 8535, fax (03) 260 8150 sähköposti: julkaisumyynti@stm.vn.fi		<b>Kustantaja</b> Sosiaali- ja terveysministeriö	

## PRESENTATIONSBLAD

<b>Utgivare</b> Social- och hälsovårdsministeriet		<b>Utgivningsdatum</b> 25.03.2003	
<b>Författare</b> (uppgifter om organet: namn, ordförande, sekreterare) Delegationen för socialarbete Ordförande :       Markku Lehto Vice ordförande: Vappu Taipale Sekreterare :       Salme Kallinen-Kräkin Maisa Maaniittu		<b>Typ av publikation</b> Promemoria	
		<b>Uppdragsgivare</b> Social- och hälsovårdsministeriet	
		<b>Datum för tillsättandet av organet</b> 21.02.2002	
<b>Publikation (även den finska titeln)</b> Brådskande frågor i det sociala arbetet (Kiireelliset toimenpiteet sosiaalityön vahvistamiseksi)			
<b>Publikationens delar</b>			
<b>Referat</b> Statsrådet har tillsatt delegationen för socialarbetet för tiden 1.3.2002 – 31.12.2005. Delegationen har för avsikt att stärka det sociala arbetet och främja vidsträckt utveckling av den sociala sektorn. Delegationen har till uppgift att: 1) tillsammans med olika aktörer göra upp en riksomfattande åtgärdsplan för att stärka det sociala arbetet och för sin egen del sörja för att planen verkställs, 2) följa upp och utvärdera utveckling inom det sociala arbetet och den sociala sektorn samt göra förslag till utveckling och 3) stärka samarbete som främjar social trygghet och välfärd mellan olika förvaltningsområden, organisationer och andra aktörer. I begynnelseskedet har delegationen koncentrerat sig på brådskande åtgärder för att lösa krisen inom den sociala sektorn. En del av åtgärderna som presenteras i denna rapport ingår också i det nationella utvecklingsprogrammet för det sociala området. Bakgrunden till tillsättandet av delegationen för socialarbetet är bristen på kompetenta socialarbetare som redan länge pågått i kommunerna. Bristen på socialarbetare och socialarbetarnas kontinuerliga cirkulation försvagar kvaliteten och tillgången på den service som klienterna får. Bristen på kompetent personal kan leda till att de grundläggande sociala rättigheterna som avses i grundlagen inte fullbordas. Orsaker till kommunernas brist på socialarbetare är dålig lön, avsaknad av sakkunnigledning och på grund av detta avsaknad av stöd för det praktiska arbetet, arbetets tyngd, överdimensionering av klientantalet per arbetstare samt bristfällig fortbildning och annan utbildning som utvecklar yrkeskunnigheten. Därutöver får inte socialarbetare, på grund av många socialbyråers verksamhetskulturer och sätten på vilket arbetet organiserats, möjligheten att förnya sina arbetsmetoder och dra nytta av de färdigheter som utbildningen ger, vilket i sin tur försvagar de akademiskt utbildade socialarbetarnas permanens i socialbyråerna. Kommunen har således inte bibehållit sin ställning som konkurrenskraftig arbetsgivare. För att förbättra tillgången på socialarbete föreslås det i detta åtgärdsprogram att man gör upp kriterier gällande tillgång på socialarbete och skapar ett jourssystem. För att stöda socialarbetets kvalitet föreslår man att socialarbetarna skall ha möjlighet att delta i fortbildning och få arbetshandledning. Därutöver föreslås utvärdering av arbetet och utveckling av arbetsledning samt att man påskyndar beredningen av lagen gällande socialarbetarnas behörighet. Genom att skapa regionala program för magistersutbildning för socialarbetare och genom att öka resurserna för utbildning förbättrar man den regionala tillgången på arbetstare. Frågor gällande socialarbetets innehåll, nya utmaningar och forskning kommer att beaktas i delegationens fortsatta arbete.			
<b>Nyckelord</b> Delegationer, personal, den sociala sektorn, socialarbetare, socialarbete, utveckling			
<b>Övriga uppgifter</b> www.stm.fi			
<b>Seriens namn och nummer</b> Social- och hälsovårdsministeriets promemorior 2003:10		<b>ISSN</b> 1237-0606	<b>ISBN</b> 952-00-1318-0
<b>Sidoantal</b> 31	<b>Språk</b> Finska	<b>Pris</b> 10,15 €	<b>Sekretessgrad</b> Offentlig
<b>Distribution</b> Social- och hälsovårdsministeriets publikationsförsäljning, PB 536, 33101 Tammerfors, tfn 03-260 8158 och 03-260 8535, fax 03-260 8150, e-post: julkaisumyynti@stm.vn.fi		<b>Förlag</b> Social- och hälsovårdsministeriet	

## DOCUMENTATION PAGE

<b>Publisher</b> Ministry of Social Affairs and Health, Finland		<b>Date</b> 25 March 2003	
<b>Authors</b> Advisory Board on Social Work Chairman: Markku Lehto Vice-chairman: Vappu Taipale Secretaries: Salme Kallinen-Kräkin, Maisa Maaniittu		<b>Type of publication</b> Working Group Memorandum	
		<b>Commissioned by</b> Ministry of Social Affairs and Health	
		<b>Date of appointing the organ</b> 21 February 2002	
<b>Title of publication</b> Urgent matters of importance concerning social work			
<b>Parts of publication</b>			
<b>Summary</b>  <p>The Council of State has appointed the Advisory Board on Social Work for the period of March 1, 2003 – December 31, 2005. The aim of the Advisory Board is to strengthen social work and promote the extensive development of the social sector. The task of the Advisory Board is to: 1) in cooperation with other actors draw up a national plan of action in order to strengthen social work and for its own part attend to the implementation of the plan, 2) follow up and evaluate development within social work and the social sector as well as propose matters to be developed and 3) strengthen cooperation to promote social security and welfare between different administrative sectors, organisations and other actors. In the initial phase, the Advisory Board has concentrated on urgent measures to solve the on-going crisis in the social sector. Some of the measures presented in this report are also included in the national development programme for the social sector.</p> <p>The reason for the appointment of the Advisory Board on Social Work is the lack of competent municipal social workers. The lack of social workers and the continuous high turnover of social workers weaken the quality and availability of the service given to clients. The lack of competent personnel may lead to the loss of the basic social rights intended in the Constitution.</p> <p>Reasons for the lack of social workers in municipalities are low pay, a lack of leadership and due to this a lack of support for practical work, the heavy workload, the oversized number of clients per employee and inadequate continuing education and other education to develop professional skill. In addition, because of the nature of the work in many social welfare offices, social workers are not given the opportunity to reform their work methods and make use of the assets received through education, which in turn weakens the permanence of academically educated social workers in the social welfare offices. The municipality has not, in other words, maintained its position as a competitive employer.</p> <p>In order to improve the availability of social work this programme proposes that certain criteria concerning the availability of social work should be devised and an on-duty system created. In order to maintain the quality of social work it is suggested that social workers should have the opportunity to participate in continuing education and supervision of work. In addition, proposals include the evaluation of work and development of supervision as well as hastening the preparation of an act concerning qualification requirements for social workers. By creating regional programmes for education for social workers at Master's degree level and by increasing the resources for education, the regional availability of employees will be improved. Matters concerning the content of social work, new challenges and research will be considered in the continuing work of the Advisory Board.</p>			
<b>Key words</b> Advisory Boards, development, personnel, the social sector, social work, social workers			
<b>Other information</b> <a href="http://www.stm.fi">www.stm.fi</a>			
<b>Title and number of series</b> Working Group Memorandums of the Ministry of Social Affairs and Health 2003:10		<b>ISSN</b> 1237-0606	<b>ISBN</b> 952-00-1318-0
<b>Number of pages</b> 31	<b>Language</b> Finnish	<b>Price</b> €10.15	<b>Publicity</b> Public
<b>Distributor/Orders</b> Ministry of Social Affairs and Health, Publications Sale, P.O. Box 536, 33101 Tampere, Finland, Tel. +358 3 260 8535 or +358 3 260 8158, fax +358 3 260 8150, e-mail <a href="mailto:julkaisumyynti@stm.vn.fi">julkaisumyynti@stm.vn.fi</a>		<b>Financier</b> Ministry of Social Affairs and Health Finland	

## Sisällys

<b>I</b>	<b>Johdanto.....</b>	<b>11</b>
	Sosiaalityön neuvottelukunta .....	11
	Neuvottelukunnan yhteys Kansalliseen sosiaalialan kehittämisprojektiin .....	12
<b>II</b>	<b>Taustaa toimenpide-ehdotuksille .....</b>	<b>13</b>
	Pula pätevistä sosiaalityöntekijöistä .....	13
	Syitä sosiaalityöntekijäpulaan .....	13
	Perusturvaston merkitys sosiaalityöntekijöiden työn sisältöön .....	14
	Kriisiohjelmasta sosiaalityön tulevaisuuden haasteisiin.....	15
<b>III</b>	<b>Toimenpide-ehdotukset.....</b>	<b>16</b>
<b>1</b>	<b>Sosiaalityön saatavuuden parantaminen .....</b>	<b>16</b>
1.1	Sosiaalityön saatavuuskriteerien laatiminen .....	16
1.2	Sosiaalipäivystysjärjestelmän luominen koko maahan .....	17
<b>2</b>	<b>Osaamisen vahvistaminen .....</b>	<b>18</b>
2.1	Sosiaalihuollon kelpoisuuslain ja sosiaalityöntekijöiden ammatinharjoittamislain toteuttaminen.....	18
2.2	Sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien (amk) yhteistyön kehittäminen .....	19
2.3	Sosiaalityöntekijöiden täydennyskoulutuksen ja työnohjauksen järjestäminen .....	20
2.4	Sosiaalialan 'Hyvät käytännöt' -tutkimus- ja kehittämisohjelma .....	21
<b>3</b>	<b>Koulutukseen liittyvät toimenpiteet .....</b>	<b>22</b>
3.1	Sosiaalityöntekijäkoulutukseen otettavien opiskelijoiden määrän lisääminen .....	22
3.2	Peruskoulutuksen voimavarojen vahvistaminen sosiaalityön painopistealueilla.....	23
<b>4</b>	<b>Sosiaalityön tutkimuksen vahvistaminen.....</b>	<b>24</b>
<b>5</b>	<b>Kunnallisen sosiaalihuollon ja sosiaalityön johtamisen vahvistaminen .....</b>	<b>25</b>
5.1	Johtamiskelpoisuus erilaisissa sosiaalihuollon organisaatioissa .....	25
5.2	Sosiaalihuollon johtamiskoulutus .....	26
<b>6</b>	<b>Sosiaalityö hyvinvointipolitiikan välineenä 2015.....</b>	<b>27</b>
<b>LIITE 1</b>	<b>Sosiaalityön neuvottelukunnan kokoonpano.....</b>	<b>28</b>

## I JOHDANTO

### Sosiaalityön neuvottelukunta

Valtioneuvosto on asettanut sosiaalityön neuvottelukunnan aikavälille 1.3.2002 - 31.12.2005. Neuvottelukunnan tarkoituksena on vahvistaa sosiaalityötä ja edistää sosiaalialan laaja-alaista kehittämistä.

Neuvottelukunnan tehtävänä on:

- 1) tehdä yhteistyössä eri toimijatahojen kanssa valtakunnallinen toimenpidesuunnitelma sosiaalityön aseman vahvistamiseksi ja huolehtia osaltaan suunnitelman toteutumisesta,
- 2) seurata ja arvioida kehitystä sosiaalityössä ja sosiaalialalla sekä tehdä kehittämis ehdotuksia ja
- 3) vahvistaa sosiaalista turvallisuutta ja hyvinvointia edistävää yhteistyötä eri hallinnonalojen, järjestöjen ja muiden tahojen kesken.<sup>1</sup>

Neuvottelukunnan puheenjohtajana on kansliapäällikkö Markku Lehto sosiaali- ja terveysministeriöstä ja varapuheenjohtajana pääjohtaja Vappu Taipale Stakesista. Sihteerinä toimivat kehittäispäällikkö Maisa Maaniittu Stakesista ja kehittäispäällikkö Salme Kallinen-Kräkin Stakesista.

Neuvottelukunnan jäsenet ovat:

Apulaisosastopäällikkö Reijo Väärälä, Sosiaali- ja terveysministeriö  
 Ylitarkastaja Aune Turpeinen, Sosiaali- ja terveysministeriö  
 Ylitarkastaja Sirkka-Leena Hörkkö, Opetusministeriö  
 Ylitarkastaja Pentti Lehmijoki, Työministeriö  
 Ylijohtaja Matti Heikkilä, Stakes  
 Sosiaalineuvos Elli Aaltonen, Itä-Suomen lääninhallitus  
 Kehityspäällikkö Rolf Eriksson, Suomen Kuntaliitto  
 Toimitusjohtaja Aulikki Kananoja, Helsingin kaupunki  
 Johtava sosiaalityöntekijä Kaija Järvi-Karttunen, Ylivieskan kaupunki  
 Professori Synnöve Karvinen-Niinikoski, Helsingin yliopisto  
 Akatemiantutkija Anneli Pohjola, Valtakunnallinen sosiaalityön yliopistoverkosto  
 Lehtori Raija Markkanen, Pohjois-Savon ammattikorkeakoulu  
 Kehitysjohtaja Petri Kinnunen, Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus  
 Puheenjohtaja Eila Malmström, Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia  
 Toiminnanjohtaja Jorma Niemelä, YTY/Sininauhaliitto.

Neuvottelukunnan kokoonpano esitellään liitteessä 1, joka sisältää jäsenten henkilökohdaiset varajäsenet ja jaostojen jäsenet.

---

<sup>1</sup> Lähde: Valtioneuvoston asettamispäätös sosiaalityön neuvottelukunnasta STM092:00/2001.

## Neuvottelukunnan yhteys Kansalliseen sosiaalialan kehittämisprojektiin

Pian sosiaalityön neuvottelukunnan asettamisen jälkeen käynnistyi koko sosiaalialaa koskeva Kansallinen sosiaalialan kehittämisprojekti. Kehittämisprojektin ja sosiaalityön neuvottelukunnan välistä työnjakoa selkiinnytettiin siten, että alkuvaiheessaan neuvottelukunnan tehtävänä on valmistella sosiaalityötä vahvistavia kiireellisiä kehittämistoimenpiteitä liitettäväksi kansalliseen sosiaalialan kehittämisohjelmaan sekä muihin ohjelmiin, kuten hallitusohjelmaan ja sosiaali- ja terveydenhuollon tavoite- ja toimintaohjelman (TATO) valmisteluun.

Kiireellisten toimenpiteiden valmistelutyössä keskitytään toimiin, joilla sosiaalityöntekijöiden saatavuutta ja toiminnan laatua voidaan parantaa. Alan tulevaisuuden haasteiden tarkastelu siirtyy neuvottelukunnan työn seuraavaan vaiheeseen.

Neuvottelukunta jäsensi sosiaalityöntekijän tehtävät seuraavasti: Sosiaalityöntekijät ovat tärkeä asiantuntijaryhmä koko sosiaalialalla, jossa vain sosiaalityöntekijöillä on alan ylempi korkeakoulututkinto. Sosiaalityöntekijöitä tarvitaan suoran asiakastyön lisäksi palvelujen kehittämisessä, sosiaalisessa raportoinnissa ja tiedonmuodostuksessa. Näin ollen neuvottelukunnan tulee tarkastella laajasti ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden sosiaalityöntekijöiden tehtäviä ja niiden kehittämistä kuten:

- sosiaalityön ja sosiaalipalvelujen ammatillista johtamista,
- sosiaalityöntekijöiden tehtäviin ja vastualueeseen kuuluvaa asiakastyötä,
- sosiaalityöntekijöiden saatavuutta sosiaalihuollon palveluissa kuten vanhuspalveluissa,
- rakenteellista sosiaalityötä,
- sosiaalityöntekijöiden roolia ja saatavuutta koko sosiaalihuollon kehittämisessä sekä
- sosiaalityöntekijöiden roolia tiedon tuottajana ja palvelujen kehittäjänä.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Lähde: Sosiaalityön neuvottelukunnan kokousmuistio 17.09.2002

## II TAUSTAA TOIMENPIDE-EHDOTUKSILLE

### **Pula pätevistä sosiaalityöntekijöistä**

Sosiaalityön neuvottelukunnan asettamisen taustalla on kunnissa pitkään jatkunut pula pätevistä sosiaalityöntekijöistä. Sosiaalityöntekijäpula ja sosiaalityöntekijöiden jatkuva vaihtuvuus heikentävät asiakkaiden saaman palvelun laatua ja saatavuutta. Pätevien työntekijöiden puuttuminen voi johtaa siihen, etteivät perustuslain tarkoittamat kansalaisten sosiaaliset perusoikeudet toteudu.

Lähtökohtana sosiaalityöntekijäpulaan on se, että sosiaalityön yliopistokoulutuksesta valmistuneista henkilöistä huomattava osa sijoittuu muihin tehtäviin kuin kunnalliseen sosiaalityöhön. Nämä työntekijät eivät välttämättä ole kokonaan pois sosiaalityöstä, vaan he ovat työllistyneet sosiaalityön tehtäviin erilaisissa projekteissa, järjestöissä ja opetustehtävissä. Kuntien rekrytointikykyä ja vetovoimaa työnantajina on tärkeä parantaa myös siksi, että kolmannes sosiaalityöntekijöistä eli noin 1 500 – 1 700 sosiaalityöntekijää jää eläkkeelle vuoteen 2010 mennessä, minkä seurauksena uusia päteviä sosiaalityöntekijöitä tullaan tarvitsemaan huomattava määrä.

Monella palvelualueella sosiaalityön tarve on myös lisääntynyt. Sosiaalisten ongelmien luonne ja määrä on moninaistunut yhteiskunnan nopeassa muutoksessa. Esimerkiksi lapsiperheiden ja lasten ongelmat ovat lisääntyneet. Heidän tuekseen tarvitaan lisää sosiaalityöntekijöitä ja uusia sosiaalityön toimintamuotoja. Mielenterveystyön avopalveluissa ihmiset tarvitsevat entistä laajemmin sosiaalityötä. Samoin koulutoimen, puolustusvoimien, vankeinhoiton ja poliisitoimen piiristä on tullut esiin tarve lisätä yhteistyötä sosiaalityöntekijöiden kanssa. Lisäksi väestön ikääntyminen ja yhteiskunnan muuttuminen monikulttuuriseksi asettaa haasteita sosiaalityölle ja lisää sosiaalityöntekijöiden tarvetta. Tärkeää on myös turvata sosiaalityöntekijän palvelujen saatavuus eri väestöryhmille heidän omalla kielellään.

Maisterikoulutuksen saaneet sosiaalityöntekijät ovat tärkeä voimavara koko sosiaalihuollon työn uudistumiselle. He ovat saaneet laaja-alaisen koulutuksen sekä perehtyneet alan viimeaikaiseen kehitykseen ja tutkimukseen. Lisäksi heillä on valmiuksia alan työn ja palvelujen kehittämiseen. Näin ollen sosiaalityöntekijäpula on este myös sosiaalihuollon sisällölliselle ja laadulliselle kehittämiselle. Pätevien sosiaalityöntekijöiden puuttuminen merkitsee katkosta alan viimeaikaiseen myönteiseen kehitykseen. Sosiaalityöntekijäpula on kaventanut myös sosiaalityön sisältöä. Esimerkiksi sosiaalihoitolaisissa edellytetty sosiaalisten ongelmien seuranta ja raportointi eivät ole päässeet kehittymään, vaan ovat jääneet vähälle huomiolle. Sosiaalisten kysymysten paikallista ja alueellista seurantaa olisi tarpeen kehittää talouden muutosten seurannan rinnalle.

### **Syitä sosiaalityöntekijäpulaan**

Sosiaali- ja terveydenhuollon työvoimatarpeen ennakointitoimikunnan kuulemien asiantuntijoiden mukaan ensisijaisina syinä kuntien sosiaalityöntekijäpulaan ovat heikko palkkaus, puuttuva asiantuntijajohtajuus ja sitä kautta tuen puute käytännön työssä, yksin työskentelyn raskaus sekä puuttuva täydennys- ja muu ammattitaitoa kehittävä koulutus. Tämän lisäksi monien sosiaalitoimistojen toimintakulttuurit ja työn organisointi-



tavat eivät anna sosiaalityöntekijöille mahdollisuutta hyödyntää koulutuksen antamia valmiuksia laaja-alaisesti, mikä osaltaan heikentää akateemisesti koulutettujen sosiaalityöntekijöiden pysyvyyttä sosiaalitoimistoissa. Kunnan sosiaalitoimistossa ei myöskään ole mahdollisuutta urakehitykseen asiakastyössä. Jos sosiaalityöntekijä haluaa edetä urallaan, niin edessä on useimmiten hallintotehtävät tai siirtyminen pois kunnan palveluksesta. Kunta ei siis ole säilynyt kilpailukykyisenä työnantajana.

Palkkaustekijät ovat yhtenä merkittävänä syynä siihen, että sosiaalityöntekijän koulutuksen saaneet henkilöt hakeutuvat muihin kuin kunnan sosiaalityöntekijän tehtäviin. Sosiaalityöntekijöiden tehtävien vaativuus, työn raskaus ja työntekijöiden koulutustaso (maisterikoulutus) ovat ristiriidassa sosiaalityöntekijöiden palkkatason kanssa. Sosiaalityöntekijöiden palkkataso on huomattavasti alhaisempi kuin muiden ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden kuntatyöntekijöiden. Sosiaalityöntekijöiden palkkaus on jäänyt alemmaksi tai on lähes samalla tasolla kuin toisen asteen koulutuksen suorittaneiden perus- ja lähihoitajien sekä lääkintävahtimestareiden/sairaankuljettajien kokonaispalkkaus<sup>3</sup>. Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneen sosiaalityöntekijän peruspalkan tulisi olla 1.3.2003 alkaen vähintään 1 733 €/kk (I kalleusluokka) ja 1 696 €/kk (II kalleusluokka). Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestön (Talentia) jäsentutkimuksen mukaan kuntasektorilla sosiaalityöntekijöiden peruspalkan vaihteluväli oli 1 609 eurosta 2 156 euroon kuukaudessa vuonna 2002<sup>4</sup>.

Neuvottelukunta näkee sosiaalityöntekijöiden palkkauksen jälkeenjääneisyyden yhdeksi keskeisimmäksi työntekijäpulan taustalla olevaksi tekijäksi. Heikon palkan lisäksi työntekijäpulan syyksi mainitaan usein työoloihin liittyvät puutteet. Monissa kunnissa heikentynyt kuntatalous on vaikeuttanut sosiaalityön sisällön kehittämistä. Palkkausasiat eivät kuulu sosiaali- ja terveysministeriön toimialaan, mutta työvoiman saatavuuden turvaamiseksi neuvottelukunta pitää erittäin tärkeänä, että sosiaalityöntekijöiden työoloja aktiivisesti kehitetään ja palkkauksen jälkeenjääneisyys korjataan.

### **Perusturvatason merkitys sosiaalityöntekijöiden työn sisältöön**

Perusturvan alaisuus lisää kuntien sosiaalityöntekijöiden asiakasmääriä ja sitoo tarpeettomasti työntekijäresursseja. On arvioitu, että noin 2/3 nykyisistä sosiaalitoimistojen toimeentulotukiasiakkaista on joutunut toimeentulotuen hakijaksi ensisijaisten etuuksien alhaisen tason vuoksi. Nykyisillä kuntien sosiaalityöntekijäresursseilla ei kaikkialla pystytä palvelemaan asiakkaita tyydyttävästi, vaan monin paikoin asiakkaat joutuvat odottamaan liian pitkään päätöstä hakemukseensa. Neuvottelukunta kiinnittää huomiota perusturvan uudistamisen tarpeeseen. Perusturvan uudistamisen tavoitteena tulee olla, etteivät kansalaiset joudu muiden etuuksien alhaisen tason vuoksi toimeentulotuen asiakkaiden joukkoon. Kansallisessa sosiaalialan kehittämisprojektissa paneudutaan tarkemmin perusturvauudistuksen tarpeeseen.

Etuuksien uudistamisen seurauksena myös sosiaalityöntekijöiden asiakasmäärä vähenisi. Näin ollen sosiaalityöntekijät pystyisivät nykyistä paremmin paneutumaan erilaisiin sosiaalisiin ongelmiin, kuten niiden asiakkaiden tilanteisiin, joiden taloudelliset vaikeu-

<sup>3</sup> Lähde: Kunta-alan palkkatasoselvitys. Kunnallinen työmarkkinalaitos. Helsinki 2001.

<sup>4</sup> Lähde: Talentian jäsentutkimus kuntasektorin palkoista, syyskuu 2002.

det kietoutuvat yhteen muiden vaikeuksien kanssa, esimerkiksi pitkäaikaistyöttömiin. Pitkäaikaistyöttömyydestä seuraa usein monitasoista toimintakyvyn heikkenemistä, mikä lisää syrjäytymisriskiä. Tällöin sosiaalityöntekijän antama pitkäjänteinen tuki ja toimintakykyä vahvistava toiminta ovat tarpeen.

### **Kriisiohjelmasta sosiaalityön tulevaisuuden haasteisiin**

Sosiaalityön neuvottelukunnan tavoitteena on vahvistaa sosiaalityötä ja edistää sosiaalialan laaja-alaista kehittämistä. Neuvottelukunnan työskentelyn alkuvaiheessa on keskiytetty niihin kiireellisiin toimenpiteisiin, joilla edistetään asiakkaiden avun saantia ja sosiaalityön laatua. Lisäksi toimenpideohjelmassa esitetään toimenpiteitä, joilla pyritään parantamaan sosiaalityön tekemisen edellytyksiä sekä sosiaalityöntekijöiden saamista kunnalliseen sosiaalityöhön ja heidän pysyvyyttään kunnallisessa sosiaalityössä. Neuvottelukunnan seuraavana askeleena on vuoteen 2015 ulottuvan sosiaalityön tavoiteohjelman laatiminen. Monet sosiaalityön sisältöön, uusiin haasteisiin ja tutkimustoiminnan kehittämiseen liittyvät kysymykset tulevat sisältymään neuvottelukunnan jatkotyöhön.

Asiakkaiden tarpeet ja vaikeudet ovat moninaistuneet yhteiskunnan muutoksen myötä. Esimerkiksi väestön ikääntymiseen, pitkäaikaistyöttömyyteen, perherakenteiden muuttumiseen ja maahan muuttamiseen liittyvät ongelmat ovat lisääntyneet. Sosiaalityöntekijöiden tuleekin arvioida nykyisten työkäytäntöjensä tarkoituksenmukaisuutta ja luoda uudenlaisia yhteistyömuotoja eri toimijoiden, kuten terveys-, työvoima-, opetus- ja poliisitoimen kanssa.

### III TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

Kunnissa pitkään jatkunut pula pätevistä sosiaalityöntekijöistä heikentää sosiaalityön saatavuutta ja laatua. Asiakkaat jäävät ilman riittävän nopeasti saavutettavaa, pitkäjänteistä ja asiantuntevaa sosiaalityöntekijän tukea sekä tietoa sosiaalipalveluista ja niiden saantiin liittyvistä oikeuksistaan.

Selvitysten mukaan syitä sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijäpulaan ja työntekijöiden jatkuvaan vaihtuvuuteen ovat muun muassa työmäärän epäinhimillinen mitoitus sosiaalityöntekijää kohti, tehtäväkuvan vastaamattomuus koulutuksen antamiin valmiuksiin, puuttuva asiantuntijajohtajuus ja työn henkinen raskaus. Yksi keskeinen tekijä sosiaalityöntekijäpulaan on sosiaalityöntekijöiden alhainen palkkataso, joka on ristiriidassa työntekijöiden koulutustasoon, työn raskauteen ja vaativuuteen nähden. Tämä on yksi niistä ristiriidoista, jotka ovat neuvottelukunnan toimivallan ulkopuolella. Työntekijäpuola ei voida ratkaista yksittäisillä keinoilla, vaan tarvitaan monia samanaikaisia toimenpiteitä. On välttämätöntä, että valtakunnallisten toimenpiteiden rinnalla kunnissa aktiivisesti parannetaan sosiaalityöntekijöiden työoloja ja uudistetaan työn organisointia.

Tässä toimenpideohjelmassa esitetään kiireellisiksi toimenpiteiksi sosiaalityön saatavuuskriteereiden laatimista ja sosiaalityön päivystysjärjestelmän luomista, joka mahdollistaa asiakkaiden avun saamisen tarvittaessa ympäri vuorokauden. Sosiaalityön laadun tueksi esitetään sosiaalityöntekijöiden mahdollisuutta osallistua täydennyskoulutukseen ja työnohjaukseen. Lisäksi esitetään työn arvioinnin ja johtamisen kehittämistä sekä kiirehdytään sosiaalityöntekijöiden kelpoisuuslain valmistumista. Ehdottamalla sosiaalityöntekijöiden alueellisia maisterinkoulutusohjelmia olemassa olevan koulutuksen lisäksi sekä koulutuksen voimavarojen lisäämistä, parannetaan työntekijöiden alueellista saatavuutta. Sosiaalityön sisältöön, uusiin haasteisiin ja tutkimuksen vahvistamiseen liittyvät kysymykset tullaan ottamaan huomioon neuvottelukunnan jatkotyössä.

## 1 Sosiaalityön saatavuuden parantaminen

### 1.1 Sosiaalityön saatavuuskriteereiden laatiminen

Asiakkaan on aina saatava riittävän nopeasti yhteys sosiaalityöntekijään, joka kartoittaa asiakkaan tarpeet ja arvioi hänen tilanteensa sekä laatii palvelusuunnitelman ja ottaa vastuun suunnitelman toteutumisesta ja seurannasta. Vaikuttava asiakastyö vaatii usein suunnitelmallista ja pitkäjänteistä sosiaalityöntekijän toimintaa sekä tarpeenmukaisten palvelujen järjestämistä.

Sosiaalihuoltolain (10§ 2. mom.) mukaan jokaisen kunnan käytettävissä tulee olla sosiaalityöntekijä. Tämän velvoitteen kunnat voivat hoitaa monin tavoin, kuten seudullisella yhteistyöllä tai ostamalla palveluja toisista kunnista. Erityisesti sosiaalityön erityisosaamisen käyttöön saaminen edellyttää usein pientä kuntaa suurempaa väestöpohjaa ja esimerkiksi seudullista yhteistyötä. Asiakkaalle on turvattava palvelujen helppo saatavuus myös silloin, kun kuntien käytössä on yhteinen sosiaalityöntekijä. Asiakkaalla tulee olla mahdollisuus saada sosiaalityöntekijän apua omassa kunnassaan. Ellei kunnassa tai kunnan käytössä ole jatkuvasti riittävästi sosiaalityöntekijöitä, on vaarana kuntalais-

ten jääminen ilman tarpeenmukaista apua, ja palveluissa turvaudutaan tarpeettomasti laitospalvelujen käyttöön.

Sosiaalityöntekijöiden tehtävänä on suoran asiakastyön lisäksi uudistaa sosiaalityön sisältöä ja sosiaalityöntekijöiden toimintamuotoja asiakkaiden tarpeita vastaaviksi. Tämän lisäksi sosiaalityöntekijöiden tulee kehittää ehkäisevää ja rakenteellista sosiaalityötä, joka perustuu sosiaalisten olosuhteiden ja ongelmien seuraamiseen, analysointiin ja raportointiin (sosiaalinen raportointi).

On arvioitu, että sosiaalityöntekijöiden eri tehtävien toteuttamiseen tarvitaan yksi sosiaalityöntekijä 2 000 asukasta kohti. Kuntien sosiaaliset olosuhteet voivat olla erilaiset, mikä tulee ottaa huomioon sosiaalityöntekijöiden määrässä.

### ***Toimenpide-ehdotus***

*Neuvottelukunta valmistelee jatkotyössään sosiaalityön saatavuuskriteerit asiakkaiden nopean avunsaannin näkökulmasta kiireellisissä ja ei-kiireellisissä asioissa. Saatavuuskriteerit valmistellaan vuoden 2004 loppuun mennessä siten, että kriteerit astuvat voimaan vuonna 2006.*

*Sosiaalityön saatavuuden turvaamiseksi kuntien tulee huolehtia siitä, että niiden käytettävissä on riittävästi sosiaalityöntekijöitä ja sosiaalityön erityisosaamista sekä asiakastyöhön että rakenteelliseen ja ennaltaehkäisevään työhön.*

*Asiakkaiden saamien palvelujen parantamista ja sosiaalityön uudistumista edistävien kehittämishankkeiden toimeenpanoon keskitytään nykyistä enemmän STM:n ja Stakesin toiminnassa. Tätä toimintaa varten tulee varata riittävä rahoitus.*

## **1.2 Sosiaalipäivystysjärjestelmän luominen koko maahan**

Sosiaalityön tarpeen ilmeneminen ei noudata normaalia työaikaa. Esimerkiksi lastensuojeluperheiden tilanteiden nopea muuntuvuus ja kärjistymisen sekä erilaiset kriisitilanteet vaativat välittömiä auttamistoimia. Päivystyksen avulla saadaan palvelujen piiriin myös sellaisia avuntarvitsijoita, jotka muutoin pysyvät tarvitsemiensa palvelujen ulottumattomissa. Sosiaalipäivystykseen ei ole riittävästi suunnattu resursseja eikä ole-massa olevia resursseja ole suunnattu tarkoituksenmukaisella tavalla.

Normaalin työajan ulkopuolella järjestettävän, akuutteihin ongelmiin vastaavan sosiaalipäivystysjärjestelmän rakentamisessa on tärkeä huomioida, että päivystystarve on erilainen suurissa kaupungeissa kuin harvaan asutuilla alueilla. Päivystysvalmius tulee olla suurissa kaupungeissa yksi työntekijäpari varallaolojärjestelmiseen 100 000 – 200 000 asukasta kohti. Harvaan asutuilla alueilla päivystysalueiden väestöpohjan suuruus tulee harkita tapauskohtaisesti. Tässä yhteydessä tulee selvittää yhteistyömahdollisuudet eri viranomaisten, kuten terveydenhuollon, poliisin ja aluehälytyskeskusten kanssa.

## ***Toimenpide-ehdotus***

*Neuvottelukunta tekee vuoden 2003 aikana yksityiskohtaisen esityksen päivystysjärjestelmän luomisesta siten, että kattava sosiaalipäivystysjärjestelmä toteutetaan asteittain vuoteen 2007 mennessä.*

## **2 Osaamisen vahvistaminen**

### ***2.1 Sosiaalihuollon kelpoisuuslain ja sosiaalityöntekijöiden ammatinharjoittamislain toteuttaminen***

Sosiaalihuollon henkilöstön riittävä koulutus ja ammattitaito edistävät sosiaalihuollon asiakkaiden perus- ja ihmisoikeuksien toteutumista sekä varmistavat palvelujen laadun ja asiakkaiden oikeusturvan toteutumisen. Kelpoisuuslain lähtökohtana tulee olla sosiaalityön ja sosiaalihuollon aseman vahvistaminen. Sosiaalityössä kelpoisuuslailla on olennainen merkitys alan tulevaisuuden kehittymismahdollisuuksiin. Kelpoisuuslain tehtävä on selkiinnyttää eri koulutuksen saaneiden henkilöiden tehtäviä sosiaalialalla. Ammatinharjoittamislaki selkeyttää sosiaalityöntekijän kelpoisuuden toteamista. Sen myötä toteutuu myös sosiaalityöntekijän nimikesuoja ja ammatinharjoittamisoikeus.

Sosiaalityöntekijän kelpoisuutena tulee olla alan ylempi korkeakoulututkinto. Sosiaalityöntekijän tehtäviä ei saa määritellä liian kapea-alaisesti vanhentuneita työkäytäntöjä toteuttavaksi asiakastyöksi. Sosiaalityöntekijän työhön tulee asiakastyön lisäksi katsoa kuuluvaksi työkäytäntöjen ja -menetelmien kehittäminen, mikä vaatii oman työn ja sen vaikutusten systemaattista seuraamista, analysoimista ja arvioimista. Lisäksi sosiaalityöntekijältä odotetaan ennaltaehkäisevää ja rakenteellista sosiaalityötä, työstä kertyvän tiedon systemaattista kokoamista ja raportoimista sekä oman organisaation johdolle että muille toimialoille sosiaalisten ulottuvuuksien tunnistamiseksi ja huomioon ottamiseksi. Sosiaalityön tavoitteena on sosiaalisten ongelmatilanteiden selvittäminen sekä myönteisten muutosten aikaan saaminen yksilöiden ja yhteisöjen toiminnassa ja toimintaympäristöissä.

Sosiaalityön ammatilliset lisensiaattikoulutukset ovat syntyneet vastaamaan sosiaalityöntekijöiden tehtävien vaativuuteen. Sosiaalityön ammatillinen lisensiaattikoulutus voidaan suorittaa tällä hetkellä kolmella erikoisalalla, jotka ovat lapsi- ja nuorisososiaalityö, kuntouttava sosiaalityö ja marginalisaatiokysymysten sosiaalityö. Näiden lisäksi suunnitteilla ovat hyvinvointipalvelujen ja yhteisösosiaalityön erikoisalat. Sosiaalityön ammatillisen lisensiaattikoulutuksen tavoitteena on ammattikäytäntöjen tieteellisen perustan vahvistaminen ja tutkivaan työotteeseen perustuvan ammattitaidon edistäminen. Asiakkaiden saamien palvelujen saatavuuden ja laadun näkökulmasta on tärkeätä, että kunnat voivat hyödyntää tämän koulutuksen antaman osaamisen. Erikoissosiaalityöntekijöiden virkojen perustaminen antaa sosiaalityöntekijöille mahdollisuuden uralla etenemiseen ja tukee ko. koulutuksen suorittaneiden sosiaalityöntekijöiden jäämistä kuntien sosiaalityöhön, jossa heidän osaamiselleen on erityinen tarve.

Alan kehittämiseksi on tärkeää, että silloin kun kunnan sosiaalitoimen johtajalla ei ole sosiaalityöntekijän pätevyyttä, tulee sosiaalityötä ja sosiaalihuoltoa koskevien asioiden valmistelijana olla henkilö, jolla on sosiaalityöntekijän pätevyys.

## ***Toimenpide-ehdotus***

*Lait sosiaalihuollon tehtävissä vaadittavista kelpoisuuksista ja ammatinharjoittamisesta tulee valmistella ja viedä eteenpäin mahdollisimman pian.*

*Sosiaalityöntekijän kelpoisuus tulee kytkeä tutkintoasetuksen määrittelyyn seuraavasti: Sosiaalityöntekijän virkaan on kelpoinen henkilö, joka on suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon yhteiskuntatieteellisistä tutkinnoista annetun asetuksen sosiaalityön koulutusta koskevan säädöksen (615/1999, § 4a) mukaisesti.*

*Kelpoisuuslakiin tulee sisällyttää erikoissosiaalityöntekijä, joka on suorittanut sosiaalityön ammatillisen lisensiaatintutkinnon tai muun sosiaalityön erikoistumiskoulutuksen.*

## **2.2 Sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien (amk) yhteistyön kehittäminen**

Sosiaalialan koulutusjärjestelmässä on tapahtunut muutoksia menneellä vuosikymmenellä. Yliopistojen sosiaalityöntekijäkoulutuksen rinnalle on syntynyt ammattikorkeakoulujärjestelmä, josta valmistuu sosionomeja (amk).

Erilaiset työskentelyn kohteena olevat asiat asettavat ammatillisille valmiuksille erilaisia vaatimuksia. Sosiaalihuollossa työskennellään yhtäältä "tavallisten" sosiaalisten ilmiöiden kanssa ja toisaalta hyvin moniulotteisten ja dynamiikaltaan monimutkaisten asioiden kanssa. Niin sanottuihin tavallisiin sosiaalisiin ilmiöihin vastataan sosiaalipalveluilla, kuten lasten päivähoidolla ja vanhusten kotipalvelulla. Dynamiikaltaan monimutkaisia sosiaalisia ilmiötä ovat esimerkiksi perheväkivalta ja lasten tarpeiden laiminlyöminen. Näihin ilmiöihin vastataan erilaisilla sosiaalityöntekijöiden toimintamuodoilla. Monet sosiaalityön asiakkaat tarvitsevat tuekseen samanaikaisesti sekä sosiaalityöntekijän työtä että sosiaalipalveluja. Sosiaalisten ongelmien lisääntymisen ja vaativuuden vuoksi on tärkeää hyödyntää sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien (amk) yhteistyötä. Sosionomien (amk) tehtävät ovat osin jo sosiaalihuollon tehtävärakenteessa ja osin vasta hahmottumassa.

STM:n Sosiaalihuollon tehtävä- ja ammattirakenteen kehittämishanke (STEAM) on ensimmäinen hanke, jossa etsitään sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien (amk) yhteistyökäytäntöjä. Sosiaalihuollon tehtävärakenteen selkiönnäminen asiakkaiden tarpeita vastaavaksi on vaativa tehtävä ja se vaatii erilaisia kokeiluja ja niiden kokemusten huolellista analysointia ja arviointia. Stakes tekee esiselvityksen STEAM-hankkeen ulkopuolella olevista toimintamalleista. Kokeilujen tuloksia tulee hyödyntää, kun kelpoisuuslaissa määritellään sosionomien (amk) kelpoisuuksia.

## ***Toimenpide-ehdotus***

*STEAM-hankkeen pohjalta tulee tehdä toimenpideohjelma siitä, miten hankkeen kokemuksia hyödyntäen laaditaan valtakunnalliset suositukset*

*sekä muutoin edistetään sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien (amk) yhteistyötä ja työnjakoa koskevien hyvien käytäntöjen levittämistä koko maahan.*

### **2.3 Sosiaalityöntekijöiden täydennyskoulutuksen ja työnohjauksen järjestäminen**

Asiakkaiden muuttuvat ja monimutkaistuvat palvelutarpeet edellyttävät työntekijöiden ammattitaidon ja osaamisen tukemista. Myös sosiaalityöntekijöiden aiempi epäyhtenäisen pohjakoulutus asettaa haasteita ammatillisten valmiuksien ylläpitämiselle ja lisäämiselle. Lamavuosina sosiaalityöntekijöiden työmäärä lisääntyi, työt ruuhkautuivat ja muuttuivat vaativammiksi. Samalla kun työ muuttui vaativammaksi koulutus- ja työnohjausmahdollisuudet kapenivat. Tämän seurauksena ammattitaidollinen osaaminen on heikentynyt.

Täydennyskoulutukseen osallistuminen on tärkeä osa työn laadun ja työkäytäntöjen kehittämistä. Täydennyskoulutuksen tulee olla suunnitelmallista ja tavoitteellista. Sen tulee tapahtua kiinteänä osana sosiaalityöntekijän päivittäistä työtä kohdistuen sekä työn että työyhteisön kehittämiseen. Täydennyskoulutuksen tulee tukea myös ajankohtaisen tutkimustiedon soveltamista käytäntöön.

Työpaineista johtuen sosiaalityöntekijöillä ei aina ole mahdollisuutta osallistua täydennyskoulutukseen. Koulutustarpeita kartoittava keskustelu tulee sisällyttää osaksi sosiaalityöntekijöiden kehittämiskeskusteluja, ja koulutukseen osallistuminen tulee mahdollistaa tarvittaessa sijaisjärjestelyillä. Sosiaalityöntekijällä tulisi olla oikeus osallistua täydennyskoulutukseen keskimäärin viitenä päivänä vuodessa, ja sen käyttöä ja suunnitelmallisuutta tulee seurata vuosittain.

Sosiaalityössä työnohjaus on täydennyskoulutuksen ohella tärkeä keino työn laadun ylläpitämisessä ja ammatillisessa kehittymisessä. Sosiaalityö on usein henkisesti kuormittavaa ja raskasta, mikä lisää työnohjauksen merkitystä. Tuloksellisinta työnohjauksen on arvioitu olevan silloin, kun sitä voi saada säännöllisesti ja vähintään kahden vuoden periodeina. Mikäli sosiaalityöntekijä kokee tarvitsevansa työnohjausta, hänellä tulee olla oikeus vähintään kymmeneen työnohjauskertaan vuodessa kahden vuoden jaksoissa. Alalla tarvitaan monenlaisia työnohjausmuotoja ja päteviä työnohjaajia, joista on pulaa. Näin ollen työnohjaajakoulutusta tulee myös tukea.

### **Toimenpide-ehdotus**

*Esitetään sosiaalihuoltolakiin lisättäväksi säännös sosiaalityöntekijöiden mahdollisuudesta osallistua täydennyskoulutukseen ja työnohjaukseen. Valmistelutyö tehdään siten, että laki tulee voimaan vuoteen 2005 mennessä.*

## 2.4 Sosiaalialan 'Hyvät käytännöt' -tutkimus- ja kehittämisohjelma

Sosiaalialalla ei ole riittävästi tutkimustietoa käytössä olevista työmenetelmistä ja niiden vaikuttavuudesta kansalaisten elämässä. Puute on myös se, ettei edes tämä vähäinen tutkittu tieto saavuta kentän työntekijöitä. Näin ollen on ilmeinen tarve lisätä sosiaalialan ja sosiaalityön tutkimusta ja arviointia sekä välittää tietoa hyvistä työkäytännöistä suunnittelun ja johtamisen sekä asiakastyön laadun parantamiseksi ja kansalaisten osallisuuden ja perusoikeuksien turvaamiseksi.

Hyvät käytännöt –tutkimus- ja kehittämisohjelmasta on olemassa alustavia suuntaviivoja, joiden mukaan ohjelma on luotava ja toteutettava yhteistyössä eri toimijoiden kesken. Tässä yhteistyössä syntyy suomalaiseen sosiaalityön ja sosiaalipalvelujen kontekstiin soveltuva määritelmä hyvillä käytännöillä. Hyvät käytännöt -ohjelman tavoitteena on luoda edellytyksiä sille, että sosiaalityön ja sosiaalipalvelujen työkäytännöt yhä enenevässä määrin perustuvat tutkittuun tietoon ja koeteltuun näyttöön. Ohjelmassa keskitytään kehittämään sosiaalityön ja sosiaalipalvelun työkäytäntöjä ja menetelmiä sekä tuotetaan tietoa toimivista työkäytännöistä, työmenetelmistä ja niiden vaikuttavuudesta kansalaisten elämässä.

Ohjelma on prosessina etenevä, monien toimijoiden yhteistyöhön ja verkottumiseen perustuva hanke. Ohjelmalla on kolme tavoitetta: 1) Oppiva infrastruktuuri: tavoitteena aikaansaada rakenteita hyvien käytäntöjen kehittämiseksi ja arvioimiseksi, vuodet 2004 – 2010; 2) Hyvät arviointikäytännöt; tavoitteena vakiinnuttaa hyviä käytäntöjä mahdollistavia järjestelmiä ja menettelyjä, vuodet 2005 – 2010; 3) Hyvät käytännöt; tavoitteena koota ja välittää tietoa hyvistä käytännöistä ja niiden tuottamisen edellytyksistä ja prosesseista, vuodet 2006 – 2010. Lopullinen tavoite on luoda pysyviä rakenteita sille, että tuotetaan parempia hyvinvointipalveluja sosiaalialalle. Ohjelman käynnistämisen onnistuminen edellyttää, että sosiaalityön ja sosiaalipalvelujen tuottamisessa on tarvittavat henkilöstö- ja toimintaresurssit sekä riittävät opetus-, tutkimus-, ja kehittämisresurssit ovat kunnossa.

Hyvät käytännöt -tutkimus ja kehittämisohjelma edellyttää verkostoitumista ja yhteistyötä alan keskeisten toimijoiden kanssa. Sosiaali- ja terveysministeriöllä on ohjelman strateginen suunnitteluvastuu. Yhteistyösapuaolia ovat Stakes, yliopistot, osaamiskeskukset, ammattikorkeakoulut, valtakunnalliset järjestöt ja alan tutkimusyksiköt. Stake-sin FinSoc koordinoi ohjelmaa valtakunnallisesti ja osaamiskeskukset vastaavat ohjelman alueellisesta toteuttamisesta jokaista kuntaa hyödyttävällä tavalla. Alueellisten sosiaalialan osaamiskeskusten tehtävänä on vahvistaa tutkivan työotteen ja arvioinnin kehittämistä. Tietoa tulee välittää valtakunnallisesti ja alueellisesti kuntien ja muiden tahojen hyödynnettäväksi esimerkiksi julkaisutoiminnan, kirjallisuuskatsausten, internetin ja verkko-opetuksen sekä täydennyskoulutuksen ja teematilaisuuksien avulla.

Näyttö- ja tietoperusteisten vaikuttavien työkäytäntöjen kokoaminen ja välittäminen edellyttää voimakasta ja osaavaa valtakunnallista toimijaa. FinSoc on tehnyt vuodesta 1997 työtä sosiaalipalvelujen arviointimenetelmien kehittämiseksi ja arviointikulttuurin juurruttamiseksi Suomessa. FinSocin tehtäviä Hyvät käytännöt -tutkimus ja kehittämisohjelmassa olisivat valtakunnallinen sosiaalipalvelujen evaluaation ja vaikuttavien työmenetelmien kehittätyön kansallinen koordinointi, tiedon monikanavainen levittäminen, konsultointi ja koulutus, systemaattinen tiedontuotanto sekä kansallisen ja kansainvälisen uusimman tiedon välittäminen.



## ***Toimenpide-ehdotus***

*Käynnistetään valtakunnallinen "Hyvät käytännöt" –ohjelma ja vahvistetaan sosiaalityön arviointitoimintaa valtakunnallisesti. Tätä varten tulee osoittaa Stakesin FinSocille ja sosiaalialan osaamiskeskuksille riittävät voimavarat, joita kasvatetaan vaiheittain toiminnan laajenemisen myötä vuodesta 2004 alkaen. STM:n ja FinSocin koordinoimana tehdään vuoden 2003 aikana yksityiskohtainen suunnitelma "Hyvät käytännöt" -ohjelman toteuttamisesta. Ohjelmalle muodostetaan valtakunnallinen ohjausryhmä.*

## **3 Koulutukseen liittyvät toimenpiteet**

### ***3.1 Sosiaalityöntekijäkoulutukseen otettavien opiskelijoiden määrän lisääminen***

Sosiaalityön neuvottelukunta sekä sosiaali- ja terveydenhuollon työvoimatarpeen ennakoitintoimikunta<sup>5</sup> ovat todenneet, että pätevistä sosiaalityöntekijöistä on pulaa kunnallisessa sosiaalitoimissa jo tällä hetkellä. Tilanne heikentyy edelleen, koska sosiaalityöntekijöiden keski-ikä on varsin korkea ja kolmannes eli noin 1 500 sosiaalityöntekijää jää eläkkeelle vuoteen 2010 mennessä. Työn kuormittavuus saattaa nopeuttaa sosiaalityöntekijöiden työstä poistumista.

Sosiaalityöntekijöiden tarvetta lisää muun muassa perheiden sekä lasten ja nuorten ongelmien vaikeutuminen, väestön ikääntyminen, monikulttuurisuuteen liittyvien ongelmien lisääntyminen sekä sosiaalisen kuntoutuksen tarpeen kasvu. Lisäksi sosiaalityöntekijöiden tarvetta lisää tässä toimenpideohjelmassa esitetyt toimenpiteet sosiaalityön saatavuuden parantamiseksi.

Työntekijäpulan poistamiseen ja riittävään sosiaalityöntekijäkoulutukseen tulee pääsääntöisesti pyrkiä varsinaisia yliopistojen koulutusohjelmia kehittämällä ja niiden aloituspaikkoja ja perusopetusresursseja lisäämällä. Sosiaali- ja terveydenhuollon ennakoitintoimikunta on esittänyt sosiaalityöntekijäkoulutuksen aloittajien määrän nostamista 260 - 320 aloittavaan vuodessa kahdeksan vuoden kuluessa. Nykyisin aloittavia on 220 henkilöä. Esitetty lisäys ei yksinään vastaa riittävän nopeasti vallitsevaan sosiaalityöntekijäpulaan ja uusien tehtävien mukanaan tuomaan sosiaalityöntekijätarpeeseen. Näin ollen tulisi käynnistää ylimääräisiä maisterin koulutusohjelmia erityisesti niillä paikkakunnilla, joissa on suurin pula pätevistä sosiaalityöntekijöistä. Yhden koulutusohjelman opiskelijoiden sisäänotto olisi 20 – 25 opiskelijaa. Koulutusohjelmia toteutettaisiin kahdena peräkkäisenä vuotena. Näin saataisiin normaalia valmistumisvolyyymia enemmän uusia sosiaalityöntekijöitä 3 - 5 vuoden kuluessa. Vastuu koulutuksesta tulee olla alueen yliopistolla. Koulutusohjelmien koordinoinnista ja toteuttamisesta vastaa Valtakunnallinen sosiaalityön yliopistoverkosto (SOSNET).

Vastavalmistuneiden sosiaalityöntekijöiden kiinnostus sosiaalitoimistojen sosiaalityöstä on osittain riippuvainen siitä, millaisia kokemuksia heille on opiskeluaikana syntynyt sosiaalityön mahdollisuuksista kunnissa. Käytännön opetuksessa tulisi lisätä opiskeli-

<sup>5</sup> Lähde: Sosiaali- ja terveydenhuollon työvoimatarpeen ennakoitintoimikunnan mietintö. Komiteamietintö 2001:7. STM.

joiden mahdollisuuksia tutustua sosiaalitoimistojen sosiaalityöhön. Lisäksi kunnassa tapahtuvan käytännön opetusjakson ohjauksen tulee olla laadukasta ja hyvin suunniteltua. Opiskelijan tulee saada monipuolinen kuva sosiaalisista oloista ja sosiaalityön ulottuvuuksista sekä tehtävän yhteiskunnallisesta merkityksestä. Yliopistojen, sosiaalialan osaamiskeskusten ja kuntien tulee yhteistyössä järjestää ohjaustehtävän vaatimaa koulutusta käytännön ohjaajille. Lisäksi ohjaajien tulee saada korvaus työstään.

### ***Toimenpide-ehdotus***

*Ennakointitoimikunnan esitys toteutetaan. Tämän lisäksi yliopistot esittävät OPM:lle käynnistettäväksi ylimääräisiä sosiaalityön maisterikoulutusohjelmia sosiaalityön koulutusohjelmien vaatimusten mukaisesti.*

*Sosiaalityön opiskelijoiden käytännön opetuksessa lisätään kuntien sosiaalityön osuutta (erityisesti sosiaalitoimisto-osuutta) ja tätä varten kehitetään kunnissa opiskelijoiden ohjausta.*

### **3.2 Peruskoulutuksen voimavarojen vahvistaminen sosiaalityön painopistealueilla**

Yhteiskunnallinen muutos edellyttää sosiaalityön koulutukselta uusiin haasteisiin vastaamista. Asiakkaiden sosiaalisten ongelmien ja tilanteiden vaikeutuminen edellyttää aikaisempaa syvällisempää tietopohjaa ja samalla eri väestöryhmien, kuten lapsiperheiden ja ikääntyvien, muuttuvat palvelutarpeet vaativat uusien sosiaalityön toimintatapojen hallintaa ja kehittämistä. Sosiaalityön lisääntyvä tarve tulee esille myös kasvavien mielenterveysongelmien, monikulttuurisuuden sekä kuntoutuksellisten tarpeiden näkökulmasta. Sosiaalityön koulutuksen kannalta kehityskulut merkitsevät oppiaineen perinteisten sekä kokonaan uusien sisältö- ja painopistealueiden vahvistamista. Esimerkkeinä lastensuojelu, vanhussosiaalityö, psykososiaalinen sosiaalityö, kuntouttava sosiaalityö ja monikulttuurinen sosiaalityö.

Opetushenkilöstön on kyettävä opettamaan ja ohjaamaan yhä eriytyneempiä substanssikonaisuuksia. Lisäksi koulutuksen suhde käytäntöön on olennainen kehitettävä alue, jossa erityisesti käytännön opetuksen kehittäminen edellyttää vahvistamista. Yliopistojen sosiaalityön koulutushenkilöstö on keskeinen resurssi alan keskeisten painopistealueiden uuden tutkimustiedon tuottamisessa ja ohjaamisessa. Tiedontuotantoon liittyvä tehtävä on vaarassa jäädä liian suurten opetuspainoiden vuoksi katveeseen.

Valtioneuvoston hyväksymä Koulutuksen ja korkeakouluissa harjoitettavan tutkimuksen kehittämissuunnitelma määrittää koulutuksen ja tutkimuksen painopistealueita ja strategisia valintoja. Seuraava ohjelma laaditaan syksyllä 2003. Neuvottelukunta valmistelee sitä varten ehdotuksensa, jossa esitetään sosiaalityöntekijäkoulutuksen ottamista yhdeksi painopistealueeksi.

## **Toimenpide-ehdotus**

*Esitetään seuraavaan Valtioneuvoston Koulutuksen ja korkeakouluissa harjoitettavan tutkimuksen kehittämissuunnitelmaan sosiaalityöntekijäkoulutuksen ottamista yhdeksi painopistealueeksi.*

*Koulutuksen painopistealueiden opetuksen ja tiedonmuodostuksen vahvistamiseksi sekä koulutusmäärien nostamiseksi esitetään sosiaalityön koulutusta antaville yliopistoille voimavarojen vahvistamista siten, että kaikkiin koulutusta antaviin yksiköihin perustettaisiin lisäprofessori ja arvioitaisiin muun opetushenkilöstön lisätarve. Tarvittavan lisärahoituksen saamisesta neuvotellaan OPM:n kanssa tulossopimuskaudella 2004 – 2006.*

## **4 Sosiaalityön tutkimuksen vahvistaminen**

Tiedonmuodostus on sosiaalityön koulutuksen, osaamisen ja käytäntöjen kehittämisen lähtökohta. Sosiaalityön käytäntöjen uudistaminen vaatii tuekseen tutkimustoimintaa, joka tällä hetkellä on tutkimustradition nuoruudesta johtuen suppeaa. Alan tiedonmuodostuksessa on huomattavia aukkokohtia sekä perinteisillä toiminta-alueilla että uusilla, vasta hahmottumassa olevilla työalueilla. Tutkimustiedon vähäisyys tuottaa ongelmia sekä koulutuksen että käytäntöjen kehittämisessä.

Sosiaalityöhön tulee laatia tutkimusohjelma, jossa kartoitetaan tutkimuksen katvealueita, uusia tietotarpeita, tutkimuksen rakenteita ja rahoitusta. Ohjelman tulee pitkäjänteisesti koota alan tutkimussisältöjä, temaattisia painopisteitä sekä toteuttamismahdollisuuksia ja –muotoja. Lisäksi ohjelman yhtenä tehtävänä on selvittää alan tutkimustoiminnan rahoitusmahdollisuudet ja niiden vahvistaminen. Rahoitusta tulee tarkastella monikanavaisena siten, että tiedonmuodostuksen mahdollisuuksia voidaan tukea useampaa kautta.

Alan kehittymisen kannalta on tärkeää, että tutkijakoulutuksen saaneita henkilöitä on riittävästi. Työkäytäntöjen kehittymiseksi tulee toteuttaa suunnitellut ammatilliset lisen-siaattikoulutusohjelmat ja jatkaa käynnissä olevia ohjelmia. Lisäksi tulee kehittää toimenpiteitä, jotka edistävät tutkimustiedon käytäntöön soveltamista.

Uutena tärkeänä tutkimuksen ja kehittämisen vahvistamisen kenttänä ovat sosiaalialan osaamiskeskukset. Koko sosiaalihuollon tutkimus- ja kehittämistoiminnan edellytyksiä vahvistaisi oleellisesti koko maan kattavan kunnallisiin palveluyksiköihin tukeutuvan kehittämisyksiköiden verkoston luominen. Esimerkiksi päivähoidossa on tarkoituksena luoda tutkimus- ja kehittämistoimintaan sitoutuneiden päiväkotien verkosto ja vanhuspalveluja kehittävä vanhainkotiverkosto. Nimetyt yksiköt vastaisivat alueellaan (seutukunta/maakunta) oman palvelualansa tutkimus- ja kehittämistoiminnan koordinoinnista ja edistämisestä yhdessä oman osaamiskeskuksensa kanssa. Suunnitelmien mukaan kunnille aiheutuvat kustannukset korvattaisiin tarkoitukseen osoitettavalla valtionavustuksella.

Sosiaalityössä on jo aikaisemmin esitetty sosiaalialan osaamiskeskusten yhteyteen virkoja, joissa asiakastyöstä määrääjäksi irrottautuneet sosiaalityöntekijät voisivat keskit-

tyä tutkimaan ajankohtaisia kysymyksiä. Heikki Waris -instituutin tutkija-sosiaalityöntekijät ovat tästä esimerkkejä. Neuvottelukunnan jatkotyössä kuntien sosiaalityön kehittämisyksiköiden verkoston luominen on tärkeä haaste. Tavoitteena on saada pitkäjänteinen, useiden vuosien esim. kymmenen vuoden rahoitus sosiaalityön eri kysymyksiä koskevaan tutkimus- ja kehittämistoimintaan. Toisin sanoen sosiaalityötä tulee kehittää siihen erikseen alueellisesti kattavasti nimettävissä kunnallisissa sosiaalityön toimintayksiköissä, jotka ovat osa koko maan kattavaa opetus-, tutkimus- ja kehittämisyksiköiden verkostoa.

### ***Toimenpide-ehdotus***

*Sosiaalityön tutkijakoulupaikkoja tulee lisätä.*

*Neuvottelukunta valmistelee toimikautensa aikana sosiaalityön pitkäjänteisen tutkimusohjelman, jonka yhteydessä selvitetään eri rahoittajatahot.*

## **5 Kunnallisen sosiaalihuollon ja sosiaalityön johtamisen vahvistaminen**

### ***5.1 Johtamiskelpoisuus erilaisissa sosiaalihuollon organisaatioissa***

Sosiaalihuoltolain mukaan sosiaalihuollon toteuttaminen on kuntien tehtävä. Sosiaalihuolto on hyvin monimuotoinen ja laaja kokonaisuus. Sosiaalihuollon osuus on huomattavan suuri sekä kuntien tehtävissä että talousarviossa. Paljon haasteita kohdistuu siihen, että asiakkaat saavat korkeatasoisia palveluja ja palvelut toteutetaan parhaalla mahdollisella tavalla ottaen huomioon paikalliset olosuhteet.

Kunnallisen itsehallinnon oloissa sosiaalihuollon johtamisessa käytetään laajaa kunnallista sosiaalipoliittista valtaa. Johtajalta odotetaan alan uuden tiedon ja yhteiskunnan muutoksen aktiivista seuraamista ja siihen perustuvia näkemyksiä palveluiden kehittämisestä. Johtajan tehtävänä on vastata paikallisesti kansalaisten hyvinvoinnista, oikeusturvan toteutumisesta ja elinoloihin vaikuttamisesta.

Sosiaalihuollon johtaminen on järjestetty eri kunnissa eri tavoin. Johtaminen voi olla yhdistettyjen toimialojen johtamista, sosiaalihuollon johtamista, sosiaalityön johtamista, sosiaalipalvelujen johtamista (esim. päivähoito ja vanhustyö) tai yksittäisten sosiaalipalveluyksiköiden johtamista. Johtamisessa tarvittavan osaamisen laajuus on yhteydessä siihen, millaisessa organisaatorakenteessa ja millä organisaation tasolla sitä tehdään.

Sosiaalityöntekijäpulaa koskevissa selvityksissä yhdeksi työntekijäpulan syyksi on todettu alan ammatillisen johdon puuttuminen. Vaativissa työtilanteissa ja haastavissa olosuhteissa toimiva sosiaalityöntekijä tarvitsee ja pitää tärkeänä johdon tuen saamista työlleen.

Niissä kunnissa, joissa hyvinvointipalveluja on yhdistetty hallinnollisiksi kokonaisuuksiksi ei yhdistettyä hallinnonalaa johtavalla henkilöllä välttämättä ole sosiaalialan kou-

lutusta ja alan tuntemusta. Tällöin on vaarana, että sosiaalihuollolta ja sosiaalityöltä puuttuu riittävä yhteys päätöksentekoon. Kun yhdistetyn toimialan (esim. sosiaali- ja terveystoimi) johtajana on muu kuin sosiaalityöntekijän kelpoisuuden omaava henkilö, tulee sosiaalihuollon ja sosiaalityön osaaminen varmistaa päätöksenteon valmistelussa ja päätöksenteossa.

### ***Toimenpide-ehdotus***

*Esitetään lisättäväksi sosiaalihuoltolain 10 §:ään säädös, että kunnassa tulee olla käytettävissä sosiaalihuollon johtavan viranhaltijan työpanos.*

*Esitetään kelpoisuuslakiin säädös, jonka mukaan sosiaalihuollon tai sosiaali- ja terveydenhuollon pääasiassa hallinnollisiin johtamistehtäviin on kelpoinen henkilö, jolla on sosiaalityöntekijän kelpoisuus tai tehtävään soveltuva muu ylempi korkeakoulututkinto, alan tuntemusta sekä riittävä johtajakoulutus. Sellaisissa kunnan sosiaalihuollon johtamistehtävissä, joihin liittyy myös asiakastyötä ja sosiaalityön johtamistehtäviä kelpoisuutena on sosiaalityöntekijän kelpoisuus, perehtyneisyys sosiaalihuoltoon ja tehtävän edellyttämä johtamistaito.*

## **5.2 Sosiaalihuollon johtamiskoulutus**

Sosiaalihuollon kehittämisen näkökulmasta on alan johtamiskoulutuksen vahvistaminen ja kehittäminen välttämätöntä. Kehittämistyö on valmisteltava huolella ennen koulutuksen suunnittelun käynnistämistä. On selvítettävä, millaista osaamista sosiaalihuollon johtamisessa tarvitaan. Tulee analysoida sosiaalityöntekijöiden nykyistä peruskoulutusta ja nyt toteutettavan sosiaali- ja terveydenhuollon johtamisen PD -koulutuksen kokemuksia sekä muuta tarjolla olevaa johtamisen täydennyskoulutusta. Lisäksi tulee kuulla asiantuntijoita ja kartoittaa tulevaisuuden haasteita sekä pohtia koulutuksen toteuttamisvaihtoehtoja.

Koulutusvaihtoehtoina tulee harkita johtamiskoulutusta sosiaalityöntekijöiden perustutkinnon suuntautumisvaihtoehtona ja ammatillisena lisensiaattitutkintona sekä täydennyskoulutuksena. Sosiaali- ja terveysministeriö on asettanut työryhmän selvittämään sosiaali- ja terveydenhuollon johtamiskoulutusta.

### ***Toimenpide-ehdotus***

*Neuvottelukunta seuraa sosiaali- ja terveydenhuollon johtamiskoulutusta selvittävän työryhmän työtä ja ottaa kantaa työryhmän esityksiin.*

## 6 Sosiaalityö hyvinvointipolitiikan välineenä 2015

Neuvottelukunnan työskentelyn alkuvaiheessa on keskitytty niihin kiireellisiin toimenpiteisiin, joilla edistetään asiakkaiden avun saantia ja sosiaalityön laatua. Lisäksi toimenpideohjelmalla pyritään parantamaan sosiaalityön tekemisen puitteita sekä sosiaalityöntekijöiden saamista kunnalliseen sosiaalityöhön ja heidän pysyvyyttään kunnallisessa sosiaalityössä. Monet sosiaalityön sisällön ja tutkimustoiminnan kehittämiseen sekä sosiaalityön uusiin haasteisiin liittyvät kysymykset tulevat sisältymään neuvottelukunnan jatkotyöhön.

Neuvottelukunnan seuraavassa vaiheessa tarkastellaan yhteiskunnan muutoksesta aiheutuvia haasteita sosiaalityön sisältöön. Asiakastyön sisällön kehittämisen ohella keskitytään sosiaalityön tiedontuotantoon ja tehtävään yhteiskunnallisena vaikuttajana, minkä osana tarvitaan sosiaalisen raportoinnin kehittämistä. Lisäksi tullaan pohtimaan kuinka sosiaalityöntekijät voivat yhteistyössä eri toimijoiden ja hallinnonalojen kanssa vahvistaa kansalaisten sosiaalista turvallisuutta ja hyvinvointia.

Sosiaalityön kehittämistä on tuettu useilla kehittämishankkeilla viime vuosina. Hankkeet ovat kuitenkin jääneet yksittäisiksi toimenpiteiksi ja niiden toteutuminen on jäänyt kuntien varaan. Sosiaalityön neuvottelukunnan asettaminen mahdollistaa pitkäjänteisen tuen sosiaalityölle ja valtakunnallisen tavoiteohjelman suunnittelun.

Alkavaa "Sosiaalityö hyvinvointipolitiikan välineenä 2015" -ohjelmatyötä varten tulee sosiaalityötä koskevaa tilastojen antamaa tietoperustaa parantaa. Käytävissä olevat tilastot eivät anna täsmällistä tietoa sosiaalityöntekijöiden määrästä ja pätevyydestä. Tiedot ovat myös puutteellisia siltä osin, miten sosiaalityötä ja sosiaalihuoltoa kunnissa johdetaan. Neuvottelukunnan on syytä tuoda esiin nousseet tarpeet sosiaali- ja terveydenhuollon tietouudistushankkeen (TIETO 2005) käyttöön. Tilastojen uudistustyössä on välttämätöntä uudistaa sekä sosiaalityöntekijöitä että sosiaalihuollon johtoa koskeva tilastointi. Ennen tilastouudistusta neuvottelukunnan tulee harkita erillisselvityksen tekemistä sosiaalityöntekijöistä ja sosiaalihuollon johtamisesta.

### ***Toimenpide-ehdotus***

*Neuvottelukunta valmistelee Sosiaalityö hyvinvointipolitiikan välineenä 2015 –ohjelman.*

## SOSIAALITYÖN NEUVOTTELUKUNNAN KOKOONPANO

### PUHEENJOHTAJAT

Kansliapäällikkö Markku Lehto, STM (puheenjohtaja)  
Pääjohtaja Vappu Taipale, Stakes (varapuheenjohtaja)

### ASiantuntijasihteerit

Kehittämispäällikkö Maisa Maaniittu, Stakes  
Kehittämispäällikkö Salme Kallinen-Kräkin, Stakes

### SIHTEERI

Osastosihteeri Hellevi Nokelainen, STM

### NEUVOTTELUKUNNAN JÄSENET JA HENKILÖKOHTAISET VARAJÄSENET

Apulaisosastopäällikkö Reijo Väärälä, STM

Varajäsen: Sosiaalineuvos Martti Lähteinen, STM

Ylitarkastaja Aune Turpeinen, STM

Varajäsen: Neuvotteleva virkamies Kauko Salo, STM

Ylitarkastaja Sirkka-Leena Hörkkö, OPM

Varajäsen: Opetusneuvos Terttu Jääskeläinen, OPM

Ylitarkastaja Pentti Lehmijoki, Työministeriö

Varajäsen: Hallitusneuvos Päivi Kerminen, Työministeriö

Ylijohtaja Matti Heikkilä, Stakes

Varajäsen: Professori (ma) Riitta Haverinen, Lapin yliopisto

Sosiaalineuvos Elli Aaltonen, Itä-Suomen lääninhallitus

Varajäsen: Lääninsosiaalitarkastaja Aimo Hirsiaho, Länsi-Suomen lääninhallitus

Kehityspäällikkö Rolf Eriksson, Suomen Kuntaliitto

Varajäsen: Sosiaali- ja terveystoimen päällikkö Tuula Taskula, Suomen Kuntaliitto

Toimitusjohtaja Aulikki Kananoja, Helsingin kaupunki

Varajäsen: Sosiaalijohtaja Päivi Ahonen, Joutsenon kunta

Johtava sosiaalityöntekijä Kaija Järvi-Karttunen, Ylivieskan kaupunki

Varajäsen: Lehtori Tero Meltti, Helsingin yliopisto

Professori Synnöve Karvinen-Niinikoski, Helsingin yliopisto

Varajäsen: Sosiaalikeskuksen johtaja Ulla-Stina Henricson, Helsingin kaupunki

Akatemiantutkija Anneli Pohjola, Valtakunnallinen sosiaalityön yliopistoverkosto, SOSNET

Varajäsen: Professori Kyösti Urponen, Valtakunnallinen sosiaalityön yliopisto-verkosto, SOSNET

Lehtori Raija Markkanen, Pohjois-Savon ammattikorkeakoulu

Varajäsen: Koulutusohjelmavastaava Päivi Rinne, Seinäjoen ammattikorkeakoulu  
Kehitysjohtaja Petri Kinnunen, Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus

Varajäsen: Erikoistutkija Aino Ritala-Koskinen, Häme-Satakunta sosiaalialan osaamiskeskus

Puheenjohtaja Eila Malmström, Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry

Varajäsen: Kehittämiskojohtaja Tero Ristimäki, Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry

Toiminnanjohtaja Jorma Niemelä, YTY/Sininauhaliitto

Varajäsen: Toiminnanjohtaja Riitta Särkelä, Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto

## TYÖVALIOKUNTA

Puheenjohtajat: Lehto Markku (pj.) ja Taipale Vappu (vpj.)

Sihteerit: Maaniittu Maisa ja Kallinen-Kräkin Salme

Jäsenet:

1. Eriksson Rolf
2. Malmström Eila
3. Niemelä Jorma
4. Pohjola Anneli
5. Turpeinen Aune (asiantuntijajäsen)
6. Väärälä Reijo (asiantuntijajäsen)

Lisäksi työvaliokuntaan kuuluvat jaostojen puheenjohtajat.

## JAOSTOT AIKAVÄLILLÄ 17.9.2002 – 19.3.2003

Jaosto 1: Sosiaalityön palvelujen saatavuus ja alueellinen organisointi sekä pätevien sosiaalityöntekijöiden rekrytointi

Puheenjohtajat: Kinnunen Petri pj. ja Ristimäki Tero vpj.

Sihteerit: Pelkonen Maija, Lääninsosiaalitarkastaja, Oulun lääninhallitus ja Tulosyksiköjohtaja (vs.) Mäki-Runsas Jari, Oulun Kaupunki

Jäsenet:

1. Eriksson Rolf
2. Jääskeläinen Terttu
3. Kananoja Aulikki
4. Kerminen Päivi
5. Lehmijoki Pentti
6. Rinne Päivi



## Jaosto 2: Sosiaalityön sisällön kehittäminen sekä sosiaalihuollon ja sosiaalityön ammatillinen johtaminen

Puheenjohtajat: Aaltonen Elli pj. ja Ahonen Päivi vpj.

Sihteeri: Kaikko Kirsi, Lääninsosiaalitarkastaja, Itä-Suomen Lääninhallitus

Jäsenet:

1. Henricson Ulla-Stina
2. Hirsiaho Aimo
3. Järvi-Karttunen Kaija
4. Markkanen Raija
5. Sahala Heli
6. Salo Kauko
7. Satka Mirja, professori, Helsingin yliopisto
8. Särkelä Riitta

## Jaosto 3: Sosiaalityön osaamisen, koulutuksen ja tutkimuksen kehittäminen

Puheenjohtajat: Pohjola Anneli pj. ja Haverinen Riitta vpj.

Sihteeri: Maaniittu Maisa

Jäsenet:

1. Hörkkö Sirkka-Leena
2. Meltti Tero
3. Niemi Leena, yksikön johtaja; Seinäjoen ammattikorkeakoulu
4. Ritala-Koskinen Aino
5. Sahala Heli, erityisasiantuntija, Suomen Kuntaliitto